

# 長期戦略:テーマ 「質の高い就労」の実現」

提出日 2022年2月9日

担当部署

## Ⅱ.実施計画帳票

長期戦略テーマの責任者 (統轄部署)	森キャリアセンター長 (キャリアセンター)	実施計画の 担当部署	キャリアセンター
-----------------------	--------------------------	---------------	----------

### 1. 実施計画

実施計画(タイトル)	取組開始	達成状況 確認年度	学部・研究科での 取組み有/無	帳票
1-(2)-① 「質の高い就労」実現のための各種施策の実施 (高い「就職率」の維持、高い「内定先の満足度」の維持、「有名400社の実就職率」の向上、「グローバル企業への就職比率」の向上)	2019年度	2024年度	必要なし	不要
<b>内容</b>				
<p>■本長期戦略では、「『質の高い就労』の実現」をテーマに、「就職率」「内定先の満足度」「各学部設定の独自指標」「有名400社への実就職率」「IPOの人数」「グローバル企業就職者比率」「一部上場企業社長の輩出人数」を指標とし、各フェーズ・年度における目標値を定めた。これを達成するための実施施策は、「高い『就職率』維持のための各種施策の実施」「高い『内定先の満足度』維持のための各種施策の実施」「『有名400社への実就職率』向上のための各種施策の実施」「『グローバル企業への就職者比率』向上のための各種施策の実施」そして「『各学部の独自指標』の設定」「アントレプレナー養成のための各種施策の実施」「AIを活用したキャリア支援」をあげている。</p> <p>■本帳票は、これらの内、「各種施策の実施」としている4実施施策(就職率、内定先の満足度、有名400社、グローバル企業)を集約して記載する。 なぜなら、これらの実施施策は、ひとつの施策だけで目標を達成できるものではなく、各種施策を組み合わせることで可能になるものであり、各種施策は本実施計画に共通して必要なものであるからである。</p> <p>■「就職率」「内定先の満足度」は現在でも高率であり、「就職率」は既に本学の規模の大学(卒業生5,000人以上)では6年連続全国第1位である。これらの率は景気にも左右される。従って、施策については、目新しいことを行うことよりも現在の業務を検証、修正しながら改善を図り実行することが重要であると考え。また、学生の価値観は多様であり、価値観を押し付けるような支援は出来ない。学生の就職活動は自由な意志によるものであり、このことを尊重しなくてはならない。</p> <p>これらのことから、本シートの計画については、現状においては、大きな費用や人員をかけることはせず、毎年のキャリアセンターの支援計画の中で施策を検討し、実施していくことで対応したいと考える。但し、その中で、各計画に直接的で有効な、大きな費用がかかる施策が立案された場合は、その時点で実施計画に盛り込むこととする。</p>				

■しかしながら、これらに共通して重要で不可欠な施策は、「学生への良質な相談業務の十分な提供」である。予約枠が取れないとの学生の声がある、相談業務に係る優良な人材の継続的な確保が困難である、などの課題があり、これを実現するための「財源確保」が実施計画に必要である。ただ、どの程度の人件費を投入するか、これにより相談枠増加による設備の整備を行うか、は大変難しい問題である。

■「学生への良質な相談業務の十分な提供」は喫緊の課題であり、キャリアセンター内での検討、関係部署への相談・調整を行い、費用・人員計画を立案し、今後申請を行う。

■また、学内説明会の開催も実施計画に重要である。大阪梅田キャンパスが手狭なため、効果的な説明会を開催することが出来ない。従って、「継続的な会場確保とその財源」が必要である。これについても、キャリアセンター内での検討、関係部署への相談・調整を行い、費用・人員計画を立案し、今後申請を行う。

進捗状況を測る指標	指標名	定義・算式
指標1	良質な個人面談の継続	【定義・算式】キャリアカウンセラーによる個人面談後に実施している利用者アンケート(「1. とても良かった」「2. 良かった」「3. あまり良くなかった」「4. まったく良くなかった」「5. よくわからない」の5件法)において、1)「1. とても良かった」と回答した割合 ※2020年10月に「利用者アンケート」を改訂。

目標1 < 指標1 > 良質な個人面談の継続

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
目標	—	「成果があった」83.5%以上	「とても良かった」84.0%以上	「とても良かった」84.5%以上	「とても良かった」85.0%以上	「とても良かった」85.5%以上
実績	<2018~2019年度実績> 「成果があった」82.5%	20年4月~9月 「成果があった」84.8% 20年10月~21年3月 「とても良かった」83.6%				

## 2. ロードマップ

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	
学生への良質な相談業務の十分な提供	策定段階	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種施策の実施</li> <li>・検証</li> <li>・新たな施策の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人面談の評価方法再検討および技能向上方法の検討</li> </ul>	相談員への継続的な指導および研修の実施	相談員への継続的な指導および研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談員への継続的な指導および研修の実施</li> <li>・評価方法の検証</li> </ul>	
	2022 年 3 月末段階	良質な相談業務実現のための課題抽出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面談指針(相談員評価項目)をアンケートに取り入れ、週毎フィードバックによる指導と改善サイクルを導入</li> </ul>	—	—	—	
		2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	—	
	策定段階	相談員への継続的な指導および研修の実施					
	2022 年 3 月末段階	—					

## 3. 費用計画・人員計画

【費用・人員を必要とする理由】							
非公開							
経費 単位:万円	2019年度 承認	2020年度 承認	2021年度 承認	2022年度 承認	2023年度	2024年度	左記以降
非公開							
人員・人件費 単位:万円	2019年度 承認	2020年度 承認	2021年度 承認	2022年度 承認	2023年度	2024年度	左記以降
非公開							

## 4. 進捗状況・得られた成果

2019 年度	優良なキャリア相談員を確保するため、他大学比劣位にあったキャリア相談員の時給単価アップが 2 月に開催された K G C2039 推進WGにおいて承認された。これを受けて、キャリア相談員の評価方法の見直し（学生満足度調査の項目見直し）および相談員の技能向上等課題が確認され次年度検討することとなった。
2020 年度	キャリア相談員の評価方法の見直しについては、面談指針（相談員評価項目）を定め、これらをアンケートに取り入れ、それに基づき評価している。また、本アンケート結果は週次で各相談員へフィードバックし、学生対応に緊張感を持たせるとともに、不芳な評価や、自身の気づきがあった場合は即刻対応を促す改善サイクルを導入し、質の維持を図っている。
2021 年度	
2022 年度	
2023 年度	
2024 年度	

## 5. 今後の課題及び方向性

2019 年度	<p>キャリアセンターでは、学生や企業等採用側の動きを検証し、情報の収集をしながら各種施策やプログラムを実施しており、新しい試みも取り入れながら柔軟な対応を行っている。このことが高い就職率や内定先の満足度などに繋がっている。しかしながら、2018 年 10 月、日本経済団体連合会が 2021 年度以降に入社する学生の採用選考に関する指針作成を止めた状況下、ますます早期化、長期化する就職・採用活動に対応する必要性と、就職・採用活動ルールを順守しなければならない立場をどのように考え、行動していくかが喫緊の課題である。また、就職・採用活動の多様化にどのように対応していくのかも大きな課題である。社会の変化は速く・大きい。もはや一つの大学だけで社会の動きに対応することは難しい時代である。他大学や就職支援企業との協業も必要になってくるであろう。</p> <p>一方、スケジュールや就職・採用活動などが如何に変わろうとも「学生への良質な相談業務の十分な提供」は重要で必要である。キャリア支援の根幹である。良質な相談業務は、他大学や社会からのニーズもあり、また雇用形態の問題も加わり、競争が激しく確保が厳しい状況である。年々その感を強くしている。確保のためには有利な条件提示が必要となって来るであろう。面談枠の設定は、相談員の確保がすぐにはできないため大変予測が難しく、今後も学生の動向を見ながらの設定になり、ピーク時の予約枠不足解決は困難である。また、学内説明会の継続的な会場確保も難しい状況である。2018 年度は外部会場を確保することができたが本年度以降は未定である。このような計画的な施策を打つことができないのが現状である。この点に関しての方向性は示せない。</p>
2020 年度	<p>■新型コロナウイルス感染症は、社会へ大きなインパクトを与えた。とりわけ企業へはリモートワークや在宅勤務等働き方の見直し、業績の影響による企業の採用抑制、オンラインによる説明会や選考等採用活動への変化等今後の学生の就職活動および企業の採用活動を大きく変える可能性がある。また、社会のあり方が大きく変化するアフターコロナの社会を想定し、本学が今後どのような学生を育てていくべきなのか、キャリアセンターが学</p>

生をどのようにサポートすべきなのか、新たな視点で再検討する必要がある。これら踏まえて今後の課題として次の点をあげておく。

**【現4年生、M2年生】**

- ・3月企業説明会の中止およびオンライン化からくる学生の企業研究不足に伴う就職活動苦戦学生への対応。
- ・コロナ禍による企業の選考活動一時停止による、採用活動後ろ倒しおよび就職・採用活動の長期化への対応。
- ・コロナ禍における孤独な活動が続くことによる例年以上の精神面でのケア。
- ・業種では、旅行・宿泊・飲食等のサービス業、航空・鉄道業界等運輸業、百貨店等の一部小売業、銀行・証券等の金融保険業、自動車関連やアパレルなどの製造業をはじめ採用への影響は広範囲かつ本学女子学生の採用が多い企業への影響が大きいため本学は影響が大きくなる恐れがある。

**【現3年生、M1年生以降】**

- ・コロナ禍の影響を受けて、採用活動がより早まる可能性がある中で、インターンシップ参加者への採用が加速する可能性がある。
- ・通年採用に切り替える企業も増え、オリンピックが来年夏に延期となった影響で早期選考の流れも加速すると考えられる。
- ・企業の早期採用活動を受けて低学年向けのキャリア教育が重要になることと、ポートフォリオの活用等主体的にPDCAサイクルを回しながら行動できる学生を育成するシステムの強化など、より早期からの支援体制充実が求められる。
- ・理工系採用では学校推薦等優秀な学生を絞り込む採用方法がより重視されることが考えられることから、KSC再編により新設分野の就職先と想定される企業の学校推薦求人獲得等、企業との連携をさらに深めていく必要がある。
- ・コロナ禍を経て、ITやシステムを自在に使いこなしつつ、主体的に行動し既存の価値観にとらわれない新たなビジネスモデルを創造できるクリエイティブな発想力を持った学生が文理問わず求められる傾向が強まる。
- ・コロナ禍を経て、学生の趣向も変化する可能性がある。

**【企業の採用選考の変化への対応】**

- ・関西に人事拠点をおく大手企業が、コロナ禍によるオンライン選考の導入で、書類選考など選考初期段階から首都圏の学生や地方の優秀な学生とともに関西地区の学生を選考の俎上にあげること、地域の枠にとらわれず優秀な学生を確保する動きが進む可能性がある。オンライン特有の自己PR等個人面談はじめキャリア支援の内容を工夫する必要がある。
- ・近年、外資系企業等の採用選考やインターンシップでは英語によるエントリーシートや面接選考を行う企業があるが、これまで本採用の初期段階の選考を国内で行い、最終選考等を海外本社で行っていたものが、コロナ禍により選考の初期段階から海外の本社へ移る動きも聞く。これにより英語での選考頻度が増えることとなるため、これまで以上に学生のニーズも増えることが予想され、これに対応する必要がある。そのためには英語での採用選考等の実務経験に基づく高度なスキル・能力が必要であり人材確保のためにも報酬の面含めて検討する必要がある。

2021年度

- 学生の就職活動および企業の採用選考活動は、近年、次のとおり大きな変化の中にある。
- ・コロナ禍を経て、企業がオンラインを活用した採用説明会や面接選考が浸透したことで、全国から優秀な学生を採用することが可能となった。
  - ・ダイレクトリクルーティングサービスをはじめ就職支援企業や各種サービスが多様化し、学生がこれらツールを活用した就職活動も一般化している。
  - ・インターンシップの早期化は留まることを知らず、低学年次生を含め、企業の採用活動の入り口がインターンシップとして定着している状況にある。

	<p>・国がルールを定めている就職・採用活動日程は形骸化しており、大学教育のあり方を含めた検討が「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」の中でなされている。ジョブ型採用やジョブ型インターンシップなど今後を見据えた議論もある中で、まだまだ日本企業の多くがメンバーシップ型採用を主とした現状をみながら、学生のキャリア・就職支援では、社会の流れを十分認識した上で進める必要がある。</p> <p>この中で、以下のとおり学生が抱える課題について適切に支援することが求められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・オンライン下の就職支援の環境整備</li> <li>・就職活動学年の早期の準備へ向けた支援</li> <li>・低学年次生からのキャリア形成に対する意識醸成</li> <li>・キャリア教育を通じた大学での学びや充実した学生生活への意識醸成</li> <li>・採用活動の変化への対応(オンラインと対面、オワハラ、インターンシップ等)</li> </ul>
2022 年度	
2023 年度	
2024 年度	

## 6. 学院総合企画会議の基本方針

2018 年度	—
2019 年度	キャリアカウンセラーの時給単価変更分を認めます。なお、優良なキャリアカウンセラーを雇用し続けるための基準を明確化するとともに、キャリアカウンセラーによる面談の質をさらに向上させる取り組みを検討してください。
2020 年度	キャリアカウンセラーの時給単価変更分を認めます。 引き続き、面談の質向上に向けた取り組みを行ってください。
2021 年度	キャリアカウンセラーの時給単価変更分及び、英語面談の展開に必要な費用を認めます。ただし、研修に係る費用は認めません。 引き続き、学生アンケート等による効果検証を行ってください。
2022 年度	
2023 年度	
2024 年度	

## 7. Total Review の結果

## 【フェーズ I (2019~2021)】

レビュー結果	可 否	備 考 (継続:「フェーズ II に向けた課題」 廃止:その理由と今後の方向性)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人面談の中核を担うキャリアカウンセラーの技能向上をめざした研修の実施を継続する。</li> <li>・キャリアカウンセラーの技能向上と学生満足度向上を目指した評価基準・ルールの早期導入が必要。</li> <li>・オンライン、オンデマンド、対面の多様なキャリア支援策を更に充実させていく必要がある。</li> <li>・スポットとしての英語面談支援サービスの追加(体制検討含む)。</li> </ul>	継続 ・ 廃止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・英語面談拡大への対応</li> <li>・インターンシップと採用活動の直結傾向への対応策強化</li> <li>・低年次からのキャリアへの意識醸成(キャリア教育、相談業務、チャットボット)施策の実施</li> <li>・上位層へのキャリア教育の実施</li> <li>・「就職支援の手厚さ」を社会に評価してもらう方策の検討</li> </ul>

## 【フェーズ II (2022~2024)】

レビュー結果	可 否	備 考 (継続:「フェーズ II に向けた課題」 廃止:その理由と今後の方向性)
	継続 ・ 廃止	